

PERFIL PROFESIONAL REAL VS IDEAL DEL FORMADOR DE PROFESORES

MARÍA DEL CARMEN GABRIELA FLORES TALAVERA
Instituto Superior de Investigación y Docencia para el Magisterio

RESUMEN: Reporte final de investigación de carácter descriptivo y relacional *ex post facto* del Perfil Profesional de los Asesores Técnico-Pedagógicos. El objetivo es realizar una comparación entre el Perfil real y el perfil deseado. Se presentan los elementos sustantivos para la construcción del perfil profesional de los formadores de profesores para lograr su profesionalización como: la definición conceptual, las características y las competencias profesionales, las funciones que realizan, entre otros. La metodología que se utiliza es cuantitativa para la

descripción de los atributos, desempeños y categorías analíticas de los sujetos como: género, edad, estado civil, nivel de escolaridad, capital cultural (origen social, escolaridad de los padres, entre otros), situación laboral, económica, herramientas para trabajar con colectivos docentes, condiciones de trabajo.

PALABRAS CLAVE: Formación de Profesores, Educación Básica, Perfil Profesional, Competencias Profesionales Condiciones de Trabajo.

Introducción

El formador de profesores de educación básica, mejor conocido como Asesor Técnico Pedagógico (ATP), es un profesional de la educación que tiene un alto impacto en la calidad de la educación que se imparte en las escuelas. Por esto se considera pieza clave para la profesionalización con altos niveles de desempeño. Para ello, es preciso partir de un diagnóstico de su perfil real —¿quiénes están formando a los profesores de educación básica en México?— y contrastarlo con el perfil deseable; el establecido en los distintos documentos de carácter político y el generado y construido por los académicos investigadores del tema.

El objetivo general de la investigación es el de describir a los formadores de profesores de educación básica en Jalisco a partir de: 1) Caracterizar el perfil profesional deseable del formador de profesores de educación básica en la entidad y 2) Un diagnóstico cuantitativo

del ATP (formadores de docentes) a partir de sus atributos, desempeños y definición de su capital cultural; situación laboral y económica.

Eje problematizador para el estudio del Perfil del Formador de Profesores

Uno de los resultados de la educación en Jalisco es el bajo impacto de la formación de los colectivos docentes en la calidad de la educación básica. El creciente fracaso escolar no parece estar siendo contrarrestado con la actualización que reciben los docentes. Si la calidad de la enseñanza es una consecuencia deseada de la actualización, hay evidencias suficientes de que existe una tendencia proporcional contraria a la esperada: a mayor incremento genérico de formación, mayores índices de fracaso escolar (García, 1993).

El profesor es actor importante durante el proceso educativo, no obstante, a lo largo de la historia de la educación, ha sido un elemento poco cuidado en sus procesos de formación (Zatarain, 2008; Ducoing, 2000; Ornelas, 1995); y menos aún han sido objeto de estudio en la investigación educativa; como lo demuestran los diferentes estados de arte elaborados hasta este momento (Messina, 1999).

En Jalisco existe cobertura para atender a todos los maestros de la entidad que se inscriben a la formación ofertada institucionalmente; lo que lleva a la problemática de incorporar como Asesores a personal que no cubre el perfil profesiográfico deseable. De esto se deduce que la planeación para la actualización no ha tenido éxito. Viau (2007) evidencia que la gran mayoría de estos profesionales carecen de la formación que requerirían para el ejercicio de sus funciones. Los ATP's se han formado a través de la observación y la imitación de sus propios formadores y, por consecuencia, repitiendo los mismos errores y aciertos pero sin una formación teórica específica y consolidada. ¿Quiénes están formando a los profesores? ¿Con qué herramientas están trabajando para formar a los maestros?

El ATP es un sujeto importante dentro del proceso formativo pero su perfil es totalmente ambiguo, o no existe de manera explícita... ¿de dónde vienen? ¿Cómo fueron seleccionados? ¿Cuáles son sus características? ¿Cuáles son sus necesidades? ¿Cuáles son las herramientas y experiencia con la que cuentan para trabajar con el colectivo docente? ¿Cuáles son las condiciones por las que se convierte en formador de profesores? ¿Cuáles deberían ser las características de formador de docentes? Existe un gran vacío en el conocimiento acerca de este sector de los profesionales de la educación.

En palabras de Arredondo (2007): “¿Qué tanto se han examinado los procesos de inserción al sector laboral y de formación de quienes se dedican a formar –de manera inicial, permanente o continua- a los docentes o a otros profesionales de la educación? Si, de conformidad con el discurso oficial, la calidad educativa depende de la capacitación de los docentes, entonces, su formación y capacitación dependería de la formación de sus formadores.

Conceptualización y elementos de construcción del Perfil Profesional deseable

En el binomio de *actualización-acompañamiento*, el sujeto que cumple con la tarea de mediar y acompañar al docente es reconocido comúnmente como ATP, y uno de los propósitos de este trabajo es elaborar el Perfil profesional es decir: iniciar con la identificación del conjunto de capacidades y competencias que establecen la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión (Generalitat Valenciana, 2008).

Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicos, ya que se debe considerar la demanda social; es decir, las necesidades sociales de los grupos que son objeto de la intervención. En el caso de los asesores no existe una excepción, por lo que se considera que las características que ahora se enuncian tienen que ver con las necesidades de formación en competencias que es el actual modelo formativo que la Secretaría de Educación ha adoptado.

El perfil profesional elaborado para los ATP reúne las competencias profesionales específicas requeridas para actuar en el área profesional de la formación de profesores. Es importante revisar el Profesiograma del Formador; conexión técnico-organizativa en donde aparecen las características y competencias fundamentales:

I. Funciones, atribuciones y responsabilidades:

- ✓ Actualizar y formar al profesorado de educación básica. Planificar, guiar, asesorar y evaluar dispositivos formativos a partir de las necesidades de apoyo técnico académico, diseñar cuadernillos de trabajo y materiales de apoyo.
- ✓ Dictaminar las formas de acreditación de los participantes

- ✓ Mediar el contenido preestablecido con los intereses y necesidades de los participantes.
- ✓ Utiliza la información que genera la evaluación para la toma de decisiones y para aprender de sí mismo.
- ✓ Capacitar a otros formadores

II. **Requisitos profesionales:**

- ✓ Licenciado en Educación y/o disciplina afín, ser especialista en la disciplina acorde a los tópicos abordados.
- ✓ Contar con experiencia en la docencia de adultos
- ✓ Contar con reconocimiento en el ambiente educativo y escolar por su trayectoria académica
- ✓ Responsabilidad y respeto de las funciones de directivos, docentes y autoridades educativas.
- ✓ Asume la responsabilidad de su propio proceso de formación; al mismo tiempo que busca y aprovecha la oferta que el sistema educativo y otras instituciones proveen para su desarrollo profesional.

III. **Requisitos de capacitación** (relacionado con las necesidades de capacitación inmediata): Conocer la didáctica y la formación de personas adultas profesionales. Teorías sobre la formación de profesionales (docentes). Manejo de grupos.

IV. **Equipamiento:** Se requiere de los planes del clase, materiales adecuados para el desempeño de las actividades y estrategias didácticas a utilizar: lap-top, cañón, libros, cuadernillos de trabajo, hojas de rotafolio; cinta masking tape, marcadores, papelería, consumibles, memoria USB, entre otros. Es importante que se cuente con los materiales didácticos específicos.

V. **Requerimientos físicos:** Se debe tener una apariencia limpia; si no ostentoso, ni elegante en su atuendo, si respetando las normas de urbanidad de la cultura en la que trabaje, respetando a los estudiantes con los que va a trabajar.

VI. **Competencias específicas.** Se establecen a continuación en tres grandes campos:

1. Dominio de contenidos. Ser experto.- Conocimiento y dominio de los propósitos educativos, de los principios generales y de las bases legales que orientan y norman el SEN en su conjunto, así como de las implicaciones de estos elementos en la enseñan-

za, en la organización y el funcionamiento cotidiano de la escuela en el nivel, grado y/o modalidad correspondiente.

2. Conocimientos y habilidades formativas, epistemológicas, de generación y uso de ambientes de aprendizaje.
3. Competencias didácticas para la formación (Ser asesor, tutor, facilitador, transferir conocimientos).

Pero además se contará con Competencias/Habilidades genéricas tales como:

- a) Intelectuales: comunicación oral y escrita, resolución de problemas, capacidad para el análisis y síntesis.
- b) Directivas: Capacidad para la organización, planificación y evaluación de actividades con grupos.
- c) Sociales: capacidad de generar rapport, manejo, control y dinámicas de grupos con fundamentos andragógicos; trabajo en equipo; con quienes comparte experiencias y aprendizajes en un ambiente de respeto y tolerancia; apreciación y aceptación de la diversidad, capacidad de diálogo transdisciplinario; no impone decisiones ni tampoco genera dependencia.
- d) Técnicas: Manejo de TIC's

El perfil del puesto en un sistema de Gestión por Competencias tiene como objetivo la integración de los subsistemas de Recursos Humanos y lograr un mejor aprovechamiento del conjunto CACHI (Conocimientos, Aptitudes, Capacidades Habilidades e Intereses), este último está relacionado con el comportamiento (Soria Nicado, 2006) del trabajador profesional en la Institución.

Metodología de la investigación

Investigación descriptiva *ex post facto* y relacional en dos etapas. El objeto de estudio de la primera etapa fue la caracterización del perfil deseable del Formador de Profesores, a partir de la Investigación documental. La segunda etapa es la caracterización del perfil real de los ATP's. El tipo de muestreo para los formadores fue *intencional* y estratificado establecida a partir de los criterios de inclusión: formador de educación básica organizán-

dose en nueve estratos: combinando los tres niveles de preescolar, primaria y secundaria con los tipos de formación para la actualización: talleres, cursos y diplomados.

Tabla N° 1 Estratos muestrales para los formadores

Sujetos por nivel (estratos)	Tipo formación recibida	Total de sujetos
Formadores de preescolar	Diplomados	10
	Talleres Breves de Actualización	18
	Cursos Estatales de Carrera Magisterial*	10
Formadores de Primaria	Diplomados	25
	Talleres Breves de Actualización	45
	Cursos Estatales de Carrera Magisterial*	10
Formadores de Secundaria	Diplomados	15
	Talleres Breves de Actualización	27
	Cursos Estatales de Carrera Magisterial*	10
TOTAL		170

*Para los formadores de este estrato se tuvo en cuenta la dispersión geográfica de los Centros de Maestros en la Entidad.

La *Encuesta a los formadores* se organiza en 8 categorías con 103 reactivos diseñados en escala Lickert. En la tabla N° 2 se muestran las categorías en las que se distribuye la *encuesta a formadores*.

Tabla N° 2 Distribución de los reactivos por Categorías de análisis

Categorías	N° de reactivos
I. Docencia	4
1.1. Planeación	6
1.2. Estrategias didácticas	2
1.3. Evaluación	2
1.4. Seguimiento	1
II. Temática de los cursos	5
III. Condiciones del trabajo del formador	
3.1. Espacio Físico	6
3.2. Materiales de Trabajo	3
3.3. Recursos Didácticos	6
3.4. Recursos financieros	3
IV. Selección de formadores	2
V. Condiciones de capacitación para la formación del formador	14

VI.	Condición laboral en general	7
VII.	Preparación profesional	15
VIII.	Información Personal	27
TOTAL		103

Se aplicaron un total de 170 encuestas que permitieron tener un posicionamiento sobre el perfil profesiográfico del formador y sus demandas de formación; y así lograr una mirada analítica que recupera una línea base y establece una descripción de los sujetos involucrados, perfil real.

Resultados de la Investigación

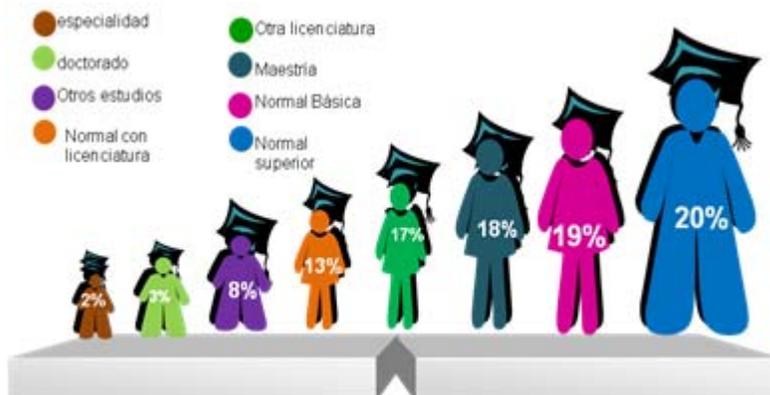
¿Quiénes son los que forman a los maestros del estado de Jalisco? El Perfil real de los ATP que han sido formadores de profesores de educación básica por lo menos en una ocasión durante el Curso Básico de Agosto, se describen de la siguiente manera: El 64% de los encuestados son de sexo femenino; el promedio de la edad es de 41 años.

Figura N° 1 Generalidades Sociales del Formador de Profesores.



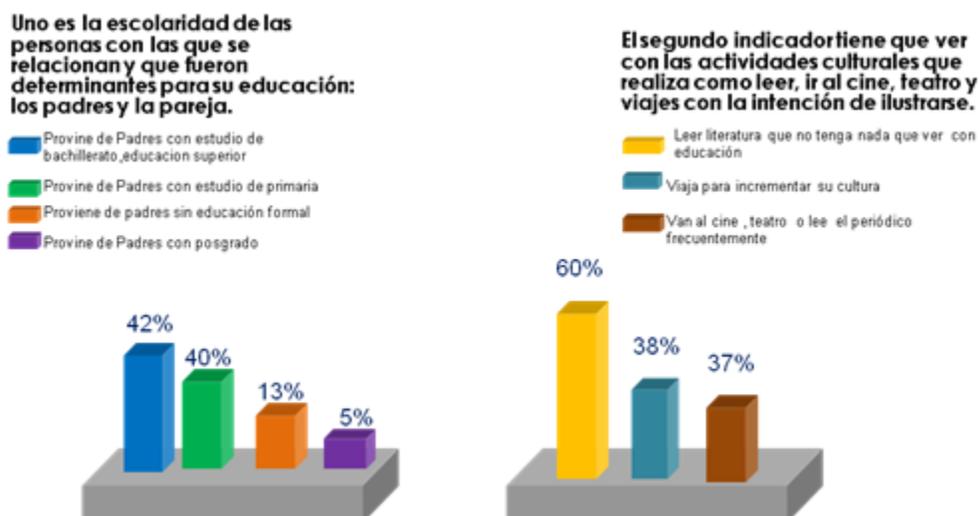
El nivel de escolaridad de los Asesores es un indicador importante para explicar la calidad de la formación de los profesores; se encontró que 2 de cada 10 asesores tiene la Normal Básica sin licenciatura. El 20% tiene el grado de normal superior, solo el 13% cuenta con la normal con licenciatura, el 2% tiene estudios de especialidad, únicamente el 18% cuenta con grado de maestría, y el 3% cuenta con el grado de doctor. Un dato interesante es que 4 de cada 10 encuestados cuentan con dos licenciaturas.

Figura N° 2 Nivel de Escolaridad de los Formadores



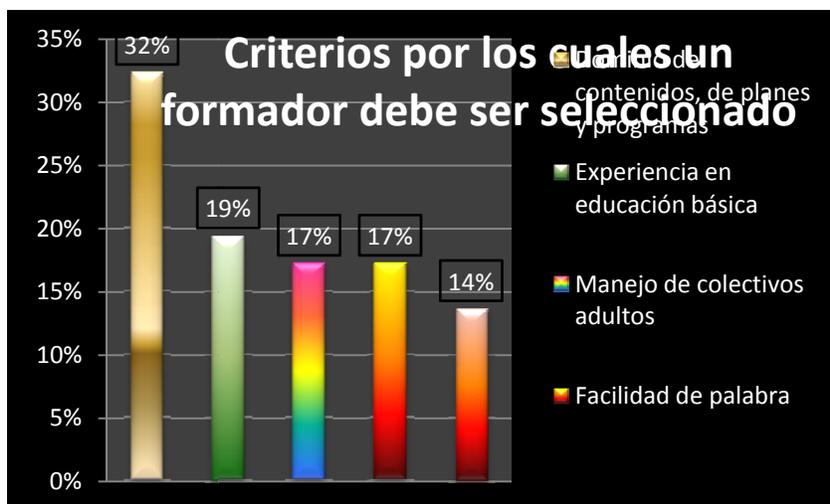
Para determinar el capital cultural de los asesores se utilizaron dos indicadores: Uno es la escolaridad de las personas con las que se relacionan y que fueron determinantes para su educación: los padres y la pareja. El segundo indicador tiene que ver con las actividades culturales que realizan, como leer, ir al cine, teatro y viajes con la intención de ilustrarse. Los resultados fueron los siguientes: el 13% de los asesores proviene de padres sin educación formal, el 40% tiene padres con únicamente estudios de primaria; el resto se distribuye con educación secundaria, bachillerato y educación superior; asesores con padres con posgrado sólo el 5%. Respecto al segundo indicador, los porcentajes demuestran que la mayoría (60%) de los asesores les gusta leer literatura que no tenga que ver con educación; sólo el 37% va al cine, al teatro o lee el periódico con frecuencia; el 38% afirmó viajar con intención de incrementar su cultura.

Figura N° 3 Capital Cultural de los Formadores



En el proceso de inserción a la función de formador de profesores no se tiene en cuenta el perfil deseable para seleccionarlo. Los procesos son azarosos, ya que los criterios son arbitrarios y sin razonamientos establecidos. El 100% contesta que lo han seleccionado a partir de las decisiones de su autoridad inmediata. Por otra parte, los formadores jerarquizaron los criterios para tenerse en cuenta durante la selección de los asesores.

Figura N° 4 Criterios para tener en cuenta en la Selección de Formadores



La experiencia profesional la han obtenido durante los cursos que imparten y 7 de cada 10 encuestados dijeron ser formadores ocasionales.

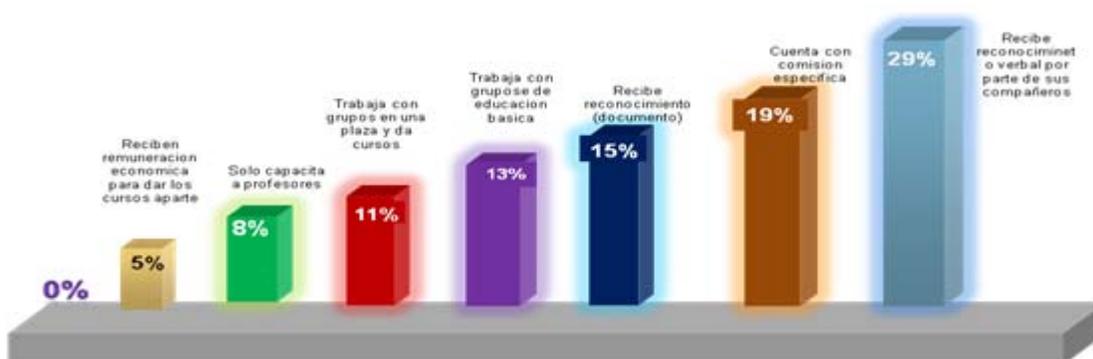
La situación económica es como sigue: los asesores ganan en promedio 12000 pesos mensuales, equivalente a una doble plaza de primaria aproximadamente. El 35% de los encuestados afirman invertir entre 200 y 500 por curso que imparten. El 32% gasta entre 100 y 200 pesos. El 16% gasta más de 500 pesos.

Figura N° 5 Monto invertido por los Formadores por Curso que imparte



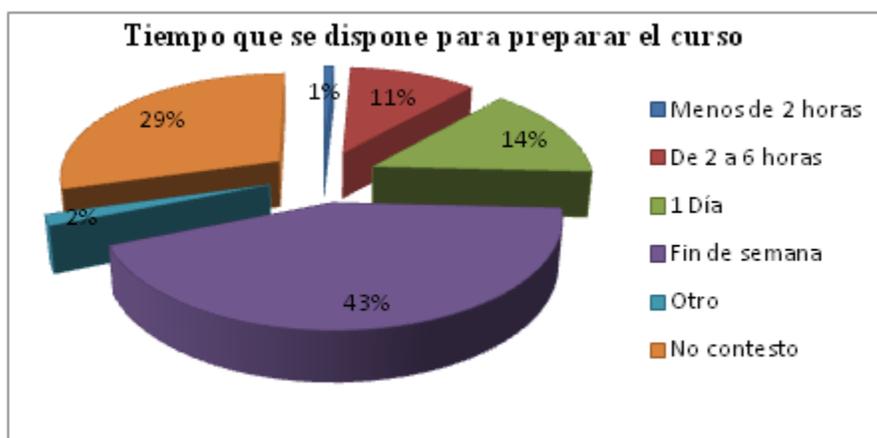
Respecto a su situación laboral y las condiciones de trabajo, elementos determinantes para que el asesor mejore su desempeño como tal, se encontró que el 55% no cuenta con una comisión específica que ampare su labor como ATP; el 65% trabaja en una plaza con grupo en educación básica y la otra como ATP; el 74% dice que no recibe remuneración económica aparte de su salario por impartir los cursos, aún cuando éstos son en contra turno o los fines de semana; el 56% dice no haber recibido reconocimiento escrito por parte de sus autoridades por haber dado algún curso a maestros; el 69% de los encuestados son profesores de grupo de educación básica y ocasionalmente son llamados a dar algún curso a sus compañeros de escuela.

Figura N° 6 Situación laboral del Asesor

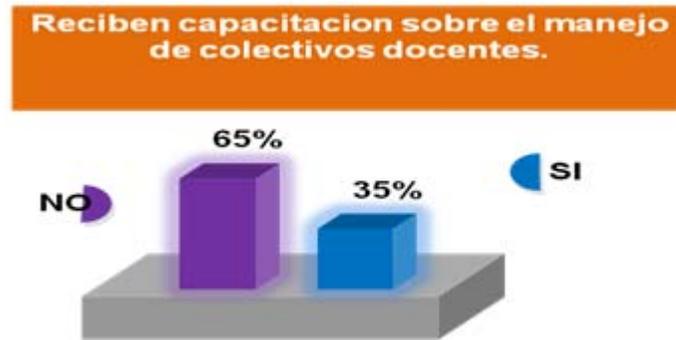


Por otra parte, el tiempo con el cual son llamados para atender como asesor en algún dispositivo formativo es corto y los lleva a situaciones de estrés, por lo cual su condición laboral es precaria. No tienen mucho tiempo para preparar el curso. El 64% manifestó que las modificaciones que hace al curso son en las actividades y dinámicas.

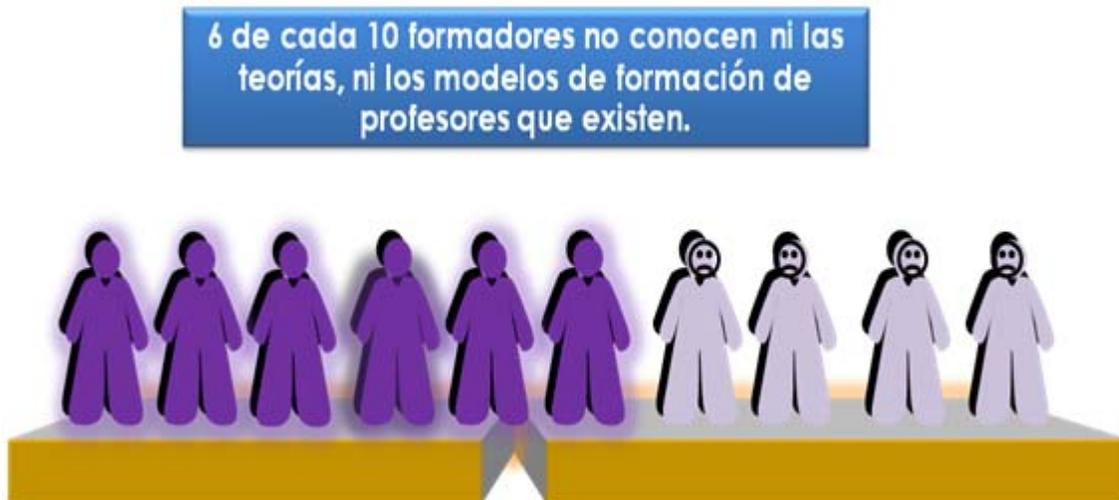
Figura N° 7



Las necesidades propias de formación del formador es el segundo elemento que explica la profesionalización del formador. El 65% contestó que no habían recibido capacitación para obtener herramientas que le permitan trabajar con colectivos docentes; sin duda un factor determinante para explicar la calidad de la formación de los profesores de educación.



El 60% de los formadores no conocen teorías respecto a la formación de docentes.



Conclusiones

Los datos estadísticos anteriores confirman que los ATP o asesores ocasionales de los proyectos formativos que emprende la SEJ no cuentan con un perfil profesional para trabajar con colectivos docentes. La correlación entre estos resultados sin duda agrava la situación, porque cada uno de estos factores por sí solos determina la calidad del perfil de las personas que forman a nuestros maestros y, si se van adicionando, claramente el perfil se va deteriorando. Por otra parte, existen diferencias sustanciales entre el perfil real de

los asesores y el perfil deseable construido del formador, que se presume elevaría la calidad de la formación de los docentes de educación básica y por tanto los indicadores educativos de estos niveles.

Referencias Bibliográficas

- Acuerdo 432 (2008). Se emiten las reglas de operación del ProNAP. D.O.F. 1°-01-2008 México.
- Arredondo López, M. A. (2007). Formadores de Formadores. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, XII (33), 473-483.
- Ducoing Watty, P. (2000). Sobre la formación y la formación de profesores. En E. Matute, & R. M. Romo Beltrán, *Diversas perspectivas sobre la formación docente*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
- García Alvarez, J. (1993). *La formación permanente del profesorado: más allá de la reforma*. . España: Escuela Española.
- Generalitat Valenciana. (2008). Recursos Humanos. Recuperado el 2008, de Perfil Profesional: <http://www.recursoseees.uji.es/fichas/fc12.pdf>
- Messina, G. (1999). Investigación en o investigación acerca de la formación docente: un estado de arte en los noventa. *Revista Iberoamericana de Educación- Biblioteca digital de la OEI* (19, enero-abril), <http://www.capus-oei.org/oeivirt/rie19a04.html> (2008,30 de enero).
- Navío Gómez, A. (2007). *Las competencias profesionales del formador*. Barcelona: 2007.
- Ornelas, C. (1995). *El sistema educativo mexicano: la transición de fin de siglo*. México: FCE-CIDE-NF.
- Soria Nicado, M. (2006). La gestión por competencias y el profesiograma en la Gestión de Recursos Humanos. Recuperado el 18 de Abril de 2008, de Monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos44/profesiograma/profesiograma2.shtml>
- Viau, M.-L. (2007). La formación de formadores de docentes en francia. La emergencia de nuevas formaciones profesionales universitarias. (COMIE, Ed.) *Revista Mexicana de Investigación educativa*, 12 (33), 581-614.
- Zatarain, R. (2008). Reformas curriculares y formación continua de los profesores, ¿acordes a las necesidades actuales? . *Educar*, 90-98.